

Comment améliorer les programmes d'employabilité dans les pays africains ? Les *Nudges* Une solution possible ?

Joel Eric O. Mebada

Université du Québec en Outaouais (UQO)

30 mai 2019



Introduction

Méthodologie

Déterminants et définitions

Bilan des programmes d'employabilité dans les pays africains

Résultats

L'apport de l'économie comportementale

Conclusion

Colloque : 448 - Transitions des jeunes de l'école vers le marché du travail

Introduction

Méthodologie

Déterminants et définitions

Bilan des programmes d'employabilité dans les pays africains

Résultats

L'apport de l'économie comportementale

Conclusion

Comment améliorer les programmes d'employabilité dans les pays africains ? Les *Nudges* Une solution possible ?

Joel Eric O. Mebada

Introduction

Méthodologie

Déterminants et définitions

Bilan des programmes d'employabilité dans les pays africains

Résultats

L'apport de l'économie comportementale

Conclusion

1-Contexte

- ▶ la décennie 80 a été marquée en Afrique par une grave crise économique, qui a profondément marquée les économies de ces pays.
- ▶ La croissance démographique,
- ▶ 10 à 12 millions de jeunes en Afrique entrent annuellement sur le marché de l'emploi (Mohammed, 2015)
- ▶ Le sous-investissement dans les compétences cognitives (ou socio-émotionnelles) dès le début de la vie et qui se poursuit dans la suite du cursus scolaire.
- ▶ Le sous-emploi, la zone de résidence, le genre, le niveau de scolarisation, le genre etc..

Comment améliorer les programmes d'employabilité dans les pays africains ? Les Nudges Une solution possible ?

Joel Eric O. Mebada

Introduction

Méthodologie

Déterminants et définitions

Bilan des programmes d'employabilité dans les pays africains

Résultats

L'apport de l'économie comportementale

Conclusion

Figure – Taux de chômage par niveau d'éducation et zone de résidence pour le Cameroun et la Côte d'Ivoire

Tableau 2 – Taux de chômage par niveau d'éducation et zone de résidence pour le Cameroun et la Côte d'Ivoire

Pays	Niveau de Scolarisation	2007	2014	Zone de résidence	2007	2014
Cameroun	Avancé	4.7 ¹ %	19.4 %	National	4.6 %	6.3 %
	Intermédiaire	13.6	36.9	Urbain	12,4 %	12.7 %
	Basique	61.5 %	40.4 %	Rural	1.4 %	2.4 %
	moins que le niveau basique	20.2	3.3			
Pays	Niveau de Scolarisation	2012	2016	Zone de résidence	2012	2016
Côte-d'Ivoire	Avancé	12.7 %	5.9 ¹ %	National	9.8 %	3.9 %
	Intermédiaire	19	8.9 ¹ %	Urbain	15 %	6.5 %
	Basique	44.6 %	50.8 %	Rural	3.3 %	1.5 %
	moins que le niveau basique	22.3 %	30.4 %			

¹ Ces résultats ne sont pas considérés comme fiables par le BIT

² Ces résultats portent sur les jeunes du Cameroun et de la Côte d'Ivoire.

- ▶ Les **programmes d'employabilité** sont parmi les principales interventions sur lesquelles les gouvernements et les bailleurs de fonds ont misé pour faciliter l'insertion des jeunes sur le marché de travail.
- ▶ Ces programmes sont basés sur deux hypothèses fondamentales :
 1. Le manque de connaissances techniques basiques et de compétences essentielles détermine le faible niveau d'insertion des jeunes sur le marché du travail ;
 2. Il existe des postes qui ne sont pas occupés ou qui sont vacants et qui pourraient être occupés par les participants à ces programmes.
- ▶ Or, depuis le début des années 2010 [...] des résultats modestes ou ne présentant pas d'impacts significatifs.
- ▶ Les jeunes participants à ces programmes ne tirent pas le maximum de ceux-ci. Ils cherchent la plupart du temps à participer à une, voire deux activités offertes durant la formation, plutôt qu'à l'ensemble des activités disponible (Bandiera et al., 2017).

- ▶ Il existe des biais cognitifs et comportementaux qui expliquent qu'ils ne saisissent pas totalement les opportunités qui leur sont offertes.
 1. Jusqu'ici la faiblesse de la participation et de la persévérance a été attribuée à la perception d'inefficacité de ces programmes chez les jeunes (Mobarak et al., 2012 ; Ashraf et al., 2009 ; Hanna et al., 2016).
 2. Les participants doivent fournir un effort immédiat en vue de bénéfices incertains qui ne viendront qu'après plusieurs mois.
 3. Incohérence temporelle (Ferey et al., 2013 ; O'Donoghue et Rabin, 1999) et, en conséquence, à fournir un effort sous optimal
- ▶ Ces programmes connaissent des problèmes non-négligeables de participation et de persévérance.

- ▶ Des études existantes réalisées en Afrique à l'aide de méthodes expérimentales et quasi-expérimentales¹.
- ▶ Ces programmes devaient s'adresser à des jeunes hommes ou femmes en Afrique de l'ouest, centrale, australe, ou de l'Est.
- ▶ Ils devaient offrir une formation théorique et/ou suivie d'un stage en entreprise.
- ▶ Utilisation de de mots clés tels que : Vocational Training, Africa, Impact Evaluation et RCT. Les mêmes termes ont été utilisés en français pour nous permettre d'obtenir le maximum de cas possibles.
- ▶ Ces programmes devaient avoir fait l'objet d'une étude d'évaluation d'impact.
- ▶ Nous avons donc obtenu 8 études
- ▶ Une limite importante à cette étude aura été le faible nombre d'évaluations complètes réalisées en Afrique.

Comment améliorer les programmes d'employabilité dans les pays africains ? Les *Nudges* Une solution possible ?

Joel Eric O. Mebada

Introduction

Méthodologie

Déterminants et définitions

Bilan des programmes d'employabilité dans les pays africains

Résultats

L'apport de l'économie comportementale

Conclusion

Les déterminants de l'employabilité

1. L'employabilité sera associée au capital humain (Schultz, 1961 ; Mincer, 1958 ; Mincer, 1974 ; Becker, 1964)
2. La théorie du signal de Spence (1973) ou encore, celle du filtre Arrow et al., (1973) avancent des idées selon lesquelles, le but du système éducatif n'est pas de produire, et d'accroître par le fait même la productivité des individus, mais simplement de créer les conditions d'un tri progressif vers l'emploi.
3. En sociologie le concept fait référence aux théories des trous structurels et parfois au capital social (Raider et Burt, 1996)
4. En psychologie, le concept est associé à la motivation et l'estime de soi.

Comment améliorer les programmes d'employabilité dans les pays africains ? Les Nudges Une solution possible ?

Joel Eric O. Mebada

Introduction

Méthodologie

Déterminants et définitions

Bilan des programmes d'employabilité dans les pays africains

Résultats

L'apport de l'économie comportementale

Conclusion

Tentative de définition employabilité et programmes

- ▶ *Canadian Labour Force Development Board(1994), partant de cette dynamique définissait l'employabilité comme étant :« la capacité relative que possède chaque individu d'obtenir un emploi satisfaisant compte tenu de l'interaction entre ses caractéristiques propres et le marché de l'emploi ».*
- ▶ *« C'est la capacité et la volonté relatives d'un individu, à trouver un emploi satisfaisant, conserver son emploi et progresser au niveau professionnel, et à retrouver un autre emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise actuelle, s'il le souhaite ou s'il est licencié, et ce dans des délais raisonnables »,*(Othmane, 2011 ; p. 81).
- ▶ programme d'employabilité = programmes qui aident les individus à développer ou à acquérir des compétences qui leurs sont essentielles, pour obtenir un emploi, pour assurer une transition professionnelle, ou développer une nouvelle carrière,

Comment améliorer les programmes d'employabilité dans les pays africains ? Les Nudges Une solution possible ?

Joel Eric O. Mebada

Introduction

Méthodologie

Déterminants et définitions

Bilan des programmes d'employabilité dans les pays africains

Résultats

L'apport de l'économie comportementale

Conclusion

Figure – Résultats marché du travail

Tableau 3 – Résumé résultats marché du travail

Études	(Honorati, 2015) Kenya	(Cho et al., 2013) Malawi	(Adoho et al., 2014) Libéria	(Bandiera et al., 2017) Ouganda
Échantillon (N)	2100	1900	2106	5966
Attrition (%)	23%	46%	24%	18%
Emploi (%)	5.6% ¹	P. D. R ²	47%	48%
Revenu (%)	29.7%	-19.6%	80% ³	79%

¹ Ce résultat a été obtenu en prenant le milieu de l'intervalle [0.9% ; 10.3%] tel que réalisé par (Honorati, 2015).

² PDR signifie pas de réponses

³ Une partie des résultats présentés s'inspirent des résultats présentés par (McKenzie, 2017) qui ont modifiés et complétés dans certains cas.

Figure – Participation, persévérance, complétion du programme

Tableau 5 – Taux de participation ; de complétion des programmes et de persévérance

Nom de l'étude	Taux de participation ¹	Taux de complétion du programme ou de persévérance ²
Honorati (2015)	80%	64%
Adoho et al. ; (2014)	90 %	85 %
Cho et al. ; (2013)	61%	14% ³
Bandiera et al. ; (2018)	76%	69%

¹ Ce taux représente le rapport des individus adhérents au groupe de traitement sur individus assignés au groupe de traitement exprimé en pourcentage.

² Ce taux représente le rapport des individus ayant complété le programme jusqu'à la fin, sur les individus assignés au groupe de traitement exprimé en pourcentage. Nous avons également calculé un autre taux qui représente le rapport entre les individus ayant complété le programme jusqu'à la fin sur les individus adhérents au groupe de traitement. Il permet d'obtenir les résultats meilleurs pour Honorati (2015) le taux passerait à 80%, pour Adoho et al., il passerait à 94%. Tandis que pour Cho et al., (2013) il passerait de 14% à 23%

³ Les calculs sont ceux de l'auteur, réalisés à partir des données fournies par les différentes études.

Leçon des programmes d'employabilité en Afrique

- ▶ Les programmes à succès offrent des prestations, ainsi qu'un suivi à la fin de celles-ci.
- ▶ Les différentes études associées à des impacts positifs sont également associées à de bons niveaux de participation et de complétion de programmes.
- ▶ Les femmes prennent des décisions dans un environnement plus est contraint que celui des hommes. Elles connaissent des hauts taux d'attrition
- ▶ Pas de changement au niveau des aspirations
- ▶ les résultats de ces programmes démontrent que plus la perception d'efficacité de ces programmes augmente chez les participants et participantes, et plus ils sont susceptibles d'obtenir de bons résultats.
- ▶ Progrès ...résultats modestes ...Ne tirent pas le maximum du programme ...pas volontaire...biais cognitifs (contrôle de soi, attention limitée, aversion pour le risque...incohérence temporelle)

Comment améliorer les programmes d'employabilité dans les pays africains ? Les *Nudges* Une solution possible ?

Joel Eric O. Mebada

Introduction

Méthodologie

Déterminants et définitions

Bilan des programmes d'employabilité dans les pays africains

Résultats

L'apport de l'économie comportementale

Conclusion

- ▶ Concevoir des politiques publiques en tenant compte de la rationalité limitée des agents (le retour d'information, le contrôle de soi), Thaler, R. et sunstein c.(2010).
- ▶ Rationalité limitée et Paternalisme libertaire
- ▶ Un nudge représente n'importe quel aspect d'une architecture de choix qui modifie le comportement des individus de façon prévisible, sans interdire la moindre option, ni changer de façon significative les motivations économiques.
- ▶ Les gens doivent être libre de changer d'avis quand ils veulent
- ▶ Il existent autant de *Nudges* que de biais.

Exemples

- ▶ En Éthiopie, des jeunes ont été invités à des ateliers pour rédiger leur CV, lettre de motivation et passer des test de personnalités...40% de trouver un emploi (Abede et al., 2017)
- ▶ Changer les perceptions : inculquer la recherche de l'efficacité (Bernard et al., (2014) ...15% d'être à l'école
- ▶ Encourager les individus à chercher des références..Afrique du sud, effets sur les hommes, pas sur les femmes (Abel, Burger et Piraino 2017)
- ▶ Utiliser des travailleuses sociales
- ▶ Encourager l'apprentissage par les pairs
- ▶ Décentraliser les lieux et les outils d'apprentissage

Comment améliorer les programmes d'employabilité dans les pays africains ? Les Nudges Une solution possible ?

Joel Eric O. Mebada

Introduction

Méthodologie

Déterminants et définitions

Bilan des programmes d'employabilité dans les pays africains

Résultats

L'apport de l'économie comportementale

Conclusion

Conclusion

Comment améliorer les programmes d'employabilité dans les pays africains ? Les *Nudges* Une solution possible ?

- ▶ Les biais cognitifs entravent la participation des jeunes aux programmes d'employabilité
- ▶ Les *nudges* sont une solution possible
- ▶ S'assurer de bien identifier les *Nudges* éventuels



Je vous remercie

Comment améliorer les programmes d'employabilité dans les pays africains ? Les *Nudges* Une solution possible ?

Joel Eric O. Mebada

Introduction

Méthodologie

Déterminants et définitions

Bilan des programmes d'employabilité dans les pays africains

Résultats

L'apport de l'économie comportementale

Conclusion